BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi memiliki sumber daya manusia yang merupakan aset paling penting bagi perusahaan, dimana sumber daya tersebut memiliki kemampuan berkembang dalam menentukan keberhasilan perusahaan untuk jangka panjang. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola dengan tuntutan dan kemampuan suatu organisasi. Perkembangan usaha dan organisasi sangatlah bergantung pada kinerja yang ada di dalam perusahaan.

Kinerja Merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.[1] Jadi, kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan yang dimiliki dalam melaksanakan pekerjaan.

Kinerja dapat berjalan dengan baik apabila karyawan memiliki karateristik biografis yang mendukung. Karakteristik biografis terbentuk karena adanya faktor-faktor yang menyebabkan perusahaan bisa berjalan dengan baik. Oleh karena itu, dalam mencari karyawan sebuah perusahaan harus bisa melakukan seleksi secara ketat terkait dengan karakteristik biografis untuk mencapai kinerja yang ingin dicapai.

Karakteristik biografis merupakan karakteristik pribadi dari perseorangan yang terdiri dari usia, jenis kelamin, ras dan masa jabatan yang bersifat objektif dan mudah diperoleh dari catatan personel.[2] Karteristik-karakteristik ini merupakan perwakilan dari keragaman level permukaan. Usia dan kinerja diperkirakan akan terus menjadi isu yang

---

[1]Faustino Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi, 2009), hlm. 135.

[2]Sthephen P Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2015) Edisi 16, hlm. 28.

penting di masa yang akan datang. Sebagai contoh, tingkat partisipasi sipil dari pekerja Amerika Serikat di atas umur 59 telah meningkat, dari sekitar 22% tahun 2000 ke 29% ditahun 2012 dan pertumbuhan 93% pertumbuhan angkatan kerja dari 2006 ke 2016 akan berasal dari pekerja di atas umur 54. Alasan lain, legislasi Amerika Serikat, secara disengaja telah menghilangkan keharusan pension. Kebanyakan pekerja saat ini tidak perlu lagi pension pada usia 70, dan 62% dari mereka yang berusia 45-60 berencana menunda pensiun.[3] Keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot seiring dengan usia. Kualitas positif yang dimiliki para pekerja yang lebih tua pada pekerjaan mereka, khususnya pengalaman, penilaian, etika kerja yang kuat, dan komitmen terhadap kualitas.

Para pekerja tua dianggap kurang memiliki fleksibilitas dan sering menolak teknologi baru. Seiring berjalannya waktu, organisasi secara aktif mencari individu yang dapat dengan mudah menyesuaikan diri dan terbuka terhadap perubahan, dan sifat-sifat negatif terkait usia secara nyata menghalangi rekrutment awal atas para pekerja yang lebih tua serta meningkatkan kemungkinan bahwa mereka akan dilepaskan selama masa pengurangan karyawan.

Bagitu dengan jenis kelamin juga menjadi isu yang sangat penting terkait dengan kinerja karyawan. Jenis kelamin laki-laki cenderung memiliki kinerja yang baik dibandingkan dengan perempuan. Hal ini terbuti dengan saat wanita memperoleh 60% gelar sarjana di Amerika Serikat, studi terbaru menemukan bahwa profesor ilmu pengetahuan memandang mahasiswa sarjana wanita mereka kurang kompeten dibandingkan pria dengan pencapaian dan keahlian yang sama.[4] Secara biologis laki-laki memiliki fisik yang cukup kuat untuk melakukan lembur karena memiliki tanggungan untuk keluarga atau stamina

---

[3]*Ibid*, hlm. 28.
[4]Sthephen P Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi..... Ibid*, hlm. 29.

yang baik daripada perempuan. Oleh karena itu, jenis kelamin sangat menentukan sebuah kinerja. Tetapi tidak menutup kemungkinan wanita juga memiliki kinerja yang baik dan stamina yang bagus karena dorongan dari keluarga atau merupakan tugas yang harus mereka kerjakan.

Ras atau Etnis juga merupakan salah satu indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan. Ras merupakan sebuah isu kontroversial. Bukti menyatakan bahwa beberapa orang mendapati interaksi dengan kelompok ras lainnya tidak nyaman apabila tidak ada skenario perilaku yang jelas untuk memandu perilaku mereka. Kebanyakan riset berkonsentrasi pada perbedaan dalam hasil dan sikap antara kulit putih dan Afrika Amerika, dengan sedikit studi mengenai isu-isu yang relevan tentang populasi Asia, Amerika asli, dan Hispatik. Afrika Amerika, dan Hispatik menilai diskriminasi lebih nyata di tempat kerja. Afrika Amerika umumnya lebih buruk dibandingkan kulit putih dalam putusan pekerjaan.[5] Hal ini sangatlah jelas menunjukkan bahwa ras dan etnis juga sangat mempengaruhi kinerja dalam sebuah pekerjaan.

Status perkawinan juga bisa mempengaruhi kinerja karyawan, karena orang yang sudah menikah dengan orang yang belum menikah biasanya memiliki kinerja yang sangat berbeda. Orang yang sudah menikah biasanya cenderung memiliki kinerja yang sangat tinggi melihat dari pengalaman mereka dan tanggungan terhadap keluarga. Sedangkan, orang yang belum menikah cenderung berganti-ganti pekerjaan dan kinerja yang biasa saja karena belum memiliki tanggungan terhadap apapun. Tetapi, tidak menutup kemungkinan bahwa anak muda memiliki kinerja yang baik karena memiliki integritas, kredibilitas dan loyalitas yang tinggi. Karena semua itu juga bisa ditentukan oleh berapa lama karyawan tersebut bekerja dalam instansi tersebut.

[5]Sthephen P Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi* ..., hlm. 31.

Masa kerja merupakan jangka waktu orang yang sudah bekerja pada suatu organisasi, lembaga dan sebagainya. Masa kerja seseorang dalam organisasi perlu dikatahui karena masa kerja merupakan indicator tentang kecenderungan para pekerja dalam melaksanakan aktivitas kerja. Semakin lama sesorang bekerja maka semakin tinggi pula produktivitas kerja, semakin lama pula produktivitasnya karena semakin berpengalaman dan mempunyai keterampilanyang baik dalam menyelesaikan tugas yang dipercayakan kepadanya.

Gaya kepemimpinan juga merupakan faktor yang menyebabkan tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan. Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pemimpin satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku pegawai. Menurut Supriyadi pemimpin adalah seseorang yang memiliki keterampilan untuk mempengaruhi atau menggerakkan perilaku orang lain agar mampu bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan pemimpin merupakan seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan.[6] Jadi, kepemimpinan merupakan sebuah kemampuan dan keterampilan untuk mempengaruhi bawahannya yang bisa menyebabkan tinggi-rendahnya pekerjaan. Tinggi dan rendahnya kinerja dipengaruhi bagaimana sikap pemimpin.

Apabila seorang pemimpin memiliki kredibilitas dan visi-misi yang tidak sejalan dengan seorang karyawan bisa menyebabkan seorang bawahan maupun karyawan memiliki kinerja yang biasa saja. Karena pemikiran mereka tidak sejalan dan tidak bisa mencapai tujuan yang diharapkan untuk sebuah organisasi. Begitu pula sebaliknya apabila pemimpin

[6]Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009) hlm. 43.

memiliki kepemimpinan yang baik dan disukai oleh bawahannya bisa jadi dia memiliki kinerja yang baik, mengingat visi-misi mereka yang sejalan untuk sebuah tujuan.

Banyak cara yang bisa dilakukan oleh seorang atasan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Misalnya memberikan kompensasi atau upah yang cukup, memberikan tunjangan kesehatan, pendidikan, keluarga, dan yang paling penting adalaah atasan memberikan motivasi dan dukungan terhadap semua yang dilakukan oleh karyawan. Apabila seorang karyawan memiliki kesalahan sikap membentak, atau menyalahkan adalah hal yang sangat buruk. Seorang atasan harus mampu membimbing, mengayomi dan memberikan arahan kepada bawahannya.

Begitu pula dengan lembaga keuangan yang memiliki basis syariah. Dituntut untuk memiliki akhlak yang lebih baik dari kinerja atau cara memimpinnya. Syariat dan prinsip Islam merupakan pondasi utama untuk menjalankan tugas dan pekerjaannya. Lembaga keuangan lebih tepatnya disebut dengan LKS atau Lembaga Keuangan Syariah yang merupakan organisasi ekonomi yang operasionalnya berdasarkan syariat Islam.[7] Sistem syariah hadir untuk memberikan manajemen yang berbeda dengan konvensional.

Undang-undang no.7 Tahun 1992 memberikan penjelasan mengenai perbankan dengan prinsip syariah dan disempurnakan oleh Undang-undang Nomor 7 tahun 1998 tentang perbankan dan juga mencakup hal-hal yang berkaitan dengan perbankan syariah. Namun setelah itu, disahkanlah undang-undang nomor 21 tahun 2008 yang sudah secara keseluruhan membahas mengenai perbankan syariah.[8] Ditambah pula banyak didirikannya

---

[7]A. Djuzali dan Yadi Januari, *Lembaga Perekonomian Umat (Sebuah Pengantar),* (Jakarta: UII Press, 2002.), hlm. 4.

[8]Wiroso, Penghimpunan *Dana dan Distribusi Hasil Usaha Bank Syariah*, (Jakarta: Grasindo, 2005)., hlm. 01.

BPR Syariah serta *Baitul Maal wat Tamwil*. Tidak ketinggalan lembaga seperti pegadaian syariah dan asuransi syariah berdiri sampai dengan membuka kantor cabang.

Secara *hafiyah/ lughowi baitul mal* berarti rumah dana dan *baitut tamwil* berarti rumah usaha.[9] Sehingga dapat ditarik kesimpulan *Baitul Mal wat Tamwil* (BMT) merupakan lembaga ekonomi keuangan yang dioperasikan dengan sistem yang sesuai syariat Islam. BMT juga merupakan sebuah institusi yang menjalankan dua kegiatan secara terpadu yakni sebagai *baitul Mal* melakukan kegiatan sosial atau bisa disebut men*tasyaruf*kan dana sosial. Sebagai *baitul tamwil* merupakan lembaga bisnis yang bermotif laba.

BMT bergerak dalam bidang peningkatan ekonomi masyarakat kecil, melalui berbagai kegiatan menghimpun berbagai jenis simpanan atau tabungan dari nasabah yang biasa disebut anggota dan selanjutnya dikembangkan melalui pembiayaan, investasi atau penyertaan modal usaha bagi anggota lain yang membutuhkan. Sedangkan *baitul maal* sebagai Lembaga Amil Zakat (LAZ) yang melakukan kegiatan sosial yakni mendorong, menggerakkan dan menghimpun zakat, infaq, shodaqoh dari para nasabahnya yang kemudian disalurkan melalui kegiatan sosial membantu masyarakat yang kurang mampu. Dan pada dataran hukum Indonesia badan hukum yang paling bisa digunakan untuk BMT adalah koperasi.”BMT berasaskan Pancasila dan UUD 1945 serta berlandaskan prinsip syari’ah Islam, keimanan, keterpaduan (kaffah), kekeluargaan/ koperasi, kebersamaan, kemandirian, dan profesionalisme”.[10]

Keberadaan BMT menjadi salah satu organisasi legal sebagai lembaga keuangan syari’ah yang harus berpegang teguh pada prinsip-prinsip syari’ah. Keimanan juga menjadi landasan atas keyakinan untuk tumbuh dan berkembang, keterpaduan mengisyaratkan

---

[9]Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Maal Wa Tamwil* (BMT), (Yogyakarta: UII Press, 2004)., hlm. 126.

[10]Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Maal*)...,hlm. 129.

adanya harapan untuk mencapai sukses dunia dan akhirat, juga keselarasan antara sisi sosial dan bisnis. Kekeluargaan dan kebersamaan berarti upaya untuk mencapai kesuksesan tersebut diraih secara bersama. Dengan demikian, BMT tidak dapat hidup hanya bergantung pada uluran tangan pemerintah, akan tetapi perkembangan BMT membutuhkan patisipasi dari anggota (SDM) dan masyarakat serta pola pengelolaan yang harus profesional.[11]

Keberadaan BMT telah dicanangkan oleh presiden RI sebagai Gerakan Nasional untuk mendukung usaha kecil diseluruh Indonesia. Pencanangan dilakukan di Jakarta pada tanggal 7 Desember 1995. Sebagai pedoman awal operasional BMT berada dibawah Pembinaan Pusat Inkubasi Bisnis Usaha Kecil (PINBUK) dan memperoleh legalitas (Badan Hukum) dari menteri koperasi pengusaha kecil dan menengah, dinas atau badan koperasi dimasing-masing propinsi maupun kabupaten atau kota. PINBUK merupakan satu-satunya lembaga yang telah mendapat persetujuan dari Bank Indonesia (BI) untuk membina, mengawasi dan mengembangkan BMT diseluruh Indonesia. Persetujuan itu tertuang melalui naskah kerjasama No. 03/MOU/PHBK-PINBUK/VII/95. Baik serba usaha maupun simpan pinjam. Dari paparan diatas operasinal BMT dan koperasi tidak sama persis, karena dapat dibentuk perundangan tersendiri.

Tulungagung merupakan daerah yang memiliki perkembangan lembaga keuangan syariah yang sangat baik, hadirnya PINBUK di Tulungagung memberikan ruang kepada lembaga keuangan mikro syariah bermunculan di Tulungagung. Kurang lebih ada 17 (tujuh belas) nama BMT yang bernaung di PINBUK Tulungagung dan 10 diantaranya berlokasi di Tulungagung. BMT tersebut adalah BMT Pahlawan, BMT Muamalah, BMT Istiqomah, BMT Ar Rahman, BMT Sahara, BMT Dinar Amanu, BMT Sinar Amanah, BMT Harum, BMT Ummatan Wasathon, BMT Istiqlal, BMT Matahari Artha, BMT Syariah Pare, BMT

[11]*Ibid*..., hlm.126.

Rahmad Kediri, BMT Usaman Trenggalek, BMT Agritama Blitar, BMT Ar Ridho Kediri, BMT Assalam Kediri.

Banyaknya jumlah BMT di Tulungagung dimiliki tersebut, cara manajemen sebuah lembaga juga sangat diperlukan untuk menunjang kegiatan operasionalnya Oleh karena itu, berbagai upaya harus dilakukan masing-masing BMT untuk tetap bertahan dalam menghadapi persaingan yang cukup ketat dengan lembaga-lembaga keuangan syari'ah yang lain. Terlihat BMT Tulungagung yang memiliki potensi kuat untuk berkembang. Disini peneliti mengambil tiga lokasi BMT sebagai obyek penelitian. Pemilihan obyek lokasi penelitian tersebut melihat dari perkembangan yang dialami oleh masing-masing lembaga yang memiliki tingkat aset yang berbeda, adapun data masing-masing BMT dalah sebagi berikut:

Tabel 1.1 Data BMT Muamalah Tahun 2012-2016

NAMA LEMBAGA	TAHUN	ASET	JUML KARYAWAN
BMT MUAMALAH	2012	3.517.012.070	4
	2013	3.528.954.671	5
	2014	2.721.941.098	4
	2015	3.141.716.902	4
	2016	3.141.155.639	4

Sumber: diolah dari RAT BMT Muamalah

Hal yang serupa juga terlihat pada tabel 1.1 pada BMT Muamalah, perkembangan jumlah aset dan total karyawan yang dimiliki mengalami fluktuasi. Pada tahun 2012 total aset yang dimiliki sebesar Rp. 3.517.012.070,00 dengan jumlah karyawan 4 orang. Pada tahun berikutnya 2013 pertumbuhan aset mengalami kenaikan sebesar Rp. 3.528.954.671,00 dengan jumlah karyawan 5 orang. Akan tetapi di tahun 2014 total aset yang dimiliki mengalami penurunan yang cukup drastis dengan total aset Rp. 2.721.941.098,00 dengan penurunan juga dialami oleh karyawan yang berjumlah 4 orang. Tahun 2015 total asset yang

dimiliki oleh BMT Muamalah sebesar Rp. 3.141.716.902, - dengan jumlah karyawan sebesar 4 orang. Tahun 2016 total asset yang dimiliki sebesar Rp. 3.141.155.639,- dengan jumlah karyawan 4 orang.

Tabel 1.2 Data BMT Pahlawan Tahun 2012-2016

NAMA LEMBAGA	TAHUN	ASET	JUML KARYAWAN
BMT PAHLAWAN	2012	28.621.745.080	15
	2013	28.933.681.902	16
	2014	31.674.381.467	11
	2015	36.609.045.970	12
	2016	36.707.541.273	15

Sumber: diolah dari RAT BMT Pahlawan

Kenaikan pertumbuhan aset juga dialami BMT Pahlawan Tulungagung. Lihatlah pada tabel 1.6 tahun 2012 BMT Pahlawan menduduki posisi aset terbesar diantara BMT binaan PINBUK Tulungagung yang lain yaitu dengan total aset Rp. 28.621.745.080,00. Tahun 2013 aset kembali mengalami kenaikan dengan jumlah Rp. 28.933.681.902,00. Begitu pula tahun 2014 yang kenaikannya jauh lebih banyak yaitu dengan total aset Rp. 31.674.381.467,00. Sedangkan perkembangan jumlah karyawan mengalami fluktuasi. Tahun 2012 jumlah karyawan berjumlah 15orang. Tahun 2013 jumlah karyawan menjadi 16 orang. Sedangkan tahun 2014 jumlah karyawan mengalami penurunan dengan jumlah menjadi 11 orang. Tahun 2015 total asset yang dimiliki oleh BMT Pahlawan sebesar Rp. 36.609.045.970,- dengan jumlah karyawan sebesar 12 orang. Tahun 2016 total asset yang dimiliki sebesar Rp. 36.707.541.273,- dengan jumlah karyawan 15 orang.

Tabel 1.3 Data BMT Dinar Amanu Tahun 2012-2016

NAMA LEMBAGA	TAHUN	ASET	JUML KARYAWAN
BMT DINAR AMANU	2012	2.284.178.200	4

	2013	2.428.366.100	3
	2014	2.590.019.500	5
	2015	2.700.020.900	5
	2016	2.113.098.400	5

Sumber: diolah dari RAT BMT Dinar Amanu

Kenaikan pertumbuhan aset juga dialami BMT Dinar Amanu Tulungagung walaupun tidak siginifikan seperti BMT Pahlawan. Lihatlah pada tabel 1.7 tahun 2012 BMT Dinar Amanu memiliki total aset Rp. 2.284.178.200,-. Tahun 2013 aset kembali mengalami kenaikan dengan jumlah Rp. 2.428.366.100,-. Begitu pula tahun 2014 yang kenaikannya cukup banyak walaupun masih kalah dibandingkan tahun sebelumnya yaitu dengan total aset Rp. 2.590.019.500,-. Tahun 2015 total asset yang dimiliki oleh BMT Dinar Amanu sebesar Rp. 2.700.020.900,-. Tahun 2016 total asset yang dimiliki sebesar Rp. 2.113.098.400,-. Sedangkan perkembangan jumlah karyawan mengalami fluktuasi. Tahun 2012 jumlah karyawan berjumlah 4 orang. Tahun 2013 jumlah karyawan menjadi 3 orang. Sedangkan tahun 2014 jumlah karyawan mengalami kenaikan dengan jumlah menjadi 5 orang, tahun 2015 dan 2016 jumlah karyawan tetap berjumlah 5 orang.

Menurut Keith Davis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.[12] Motivasi merupakan proses mempengaruhi aatau mendorong dari luar terhadap kelompok atau seseorang agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki.[13] Jadi, motivasi merupakan suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja.

[12]Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PTRemaja Rosdakarya, 2011)., hlm. 67.

[13]Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, ((Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2015), hlm. 264.

Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan dapat berupa bakat dan minat yang dimiliki oleh pegawai, dengan kemampuan yang dimilikinya para karyawan dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas secara baik dengan hasil yang maksimal. Serta sangat penting pula untuk disadari oleh setiap pimpinan suatu organisasi yaitu dengan adanya teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi (kinerja) karyawan antara lain adalah dengan memberikan motivasi agar dapat melangsungkan tugas mereka sesuai aturan dan pengarahan.[14] Salah satu motivasi yang diberikan adalah dengan menyediakan fasilitas yang memadai dan menunjang para karyawan.

Berdasarkan latar belakang banyaknya anggapan menganai implementasi dan penerapan sumber daya manusia yang baik dan tepat dalam menjalankan operasional lembaga keuangan mikro syariah, begitu juga dengan BMT, maka dari itu mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Karakteristik Biografis dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Baitul Maal Wa Tamwil Di Tulungagung".**

B. Identifikasi, Ruang Lingkup dan Pembatasan Masalah

Adapun permasalahan yang perlu diidentifikasi dalam penelitian ini adalah Pengaruh Karakteristik Biografis dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT di Tulungagung. Batasan variabel dalam penelitian ini adalah karakteristik biografis, Gaya Kepemimpinan dan kinerja karyawan.

1. Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subyek penelitian yakni BMT-BMT di Tulungagung.

[14]Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : BPEF, 2000)., hlm. 163.

2. Lokasi Penelitian

Namun dengan berbagai pertimbangan keterbatasan peneliti dalam hal biaya dan waktu, maka lokasi penelitian ini hanya di fokuskan pada Karyawan BMT Pahlawan Tulungagung, BMT Muamalah Tulungagung dan BMT Dinar Amanu yang menjadi sampel dalam penelitian ini,

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang, maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Karakteristik Biografis berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT di Tulungagung?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada BMT di Tulungagung?
3. Apakah Karakteristik Biografis dan Gaya Kepemimpinan bersama secara signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan pada BMT di Tulungagung?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, dalam penulisan proposal ini memiliki tujuan antara lain:

1. Untuk menguji apakah Karakteristik Biografis berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT di Tulungagung.
2. Untuk menguji apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada BMT di Tulungagung.
3. Untuk menguji apakah Karakteristik Biografis dan Gaya Kepemimpinan bersama-sama secara signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan pada BMT di Tulungagung.

E. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu konklusi yang sifatnya masih sementara atau pernyataan berdasarkan pengetahuan tertentu yang masih lemah dan harus dibuktikan kebenarannya. Dapat dirumuskan dalam hipotesis penelitian ini, yang selanjutnya akan diuji:

Hipotesis 1

H_0: Ada pengaruh tidak signifikan secara parsial antara karakteristik biografis terhadap kinerja karyawan pada BMT di Tulungagung.

H_a: Ada pengaruh signifikan secara parsial antara karakteristik biografis terhadap kinerja karyawan pada BMT di Tulungagung.

Hipotesis 2

H_0: Ada pengaruh tidak signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi pada BMT di Tulungagung.

H_a: Ada pengaruh signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi pada BMT di Tulungagung.

Hipotesis 3

H_0: Ada pengaruh tidak signifikan secara simultan antara karakteristik biografis dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada BMT di Tulungagung.

H_a: Ada pengaruh signifikan secara simultan antara karakteristik biografis dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada BMT di Tulungagung.

Untuk hipotesis statistik sebagai acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini:

Jika Probabilitas > 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Jika Probabilitas < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

F. Kegunaan Penelitian

Banyak pihak yang bisa memanfaatkan dan memetik dari hasil penelitian ini, adalah:

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu masukan atau sumbangan pemikiran bagi seluruh Baitul Maal wat Tamwil (BMT) untuk menentukan langkah-langkah kedepan dalam menghadapi masalah mengenai kinerja karyawan, gaya kepemimpinan dan karakter biografis dari seorang karyawan bagi lembaga.

Meningkatkan kemampuan untuk menganalisis permasalahan yang ada dalam dunia manajemen perusahaan serta untuk menerapkan ilmu-ilmu atau teori-teori yang didapat dari meja kuliah ke dalam kehidupan nyata. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi ketika akan melakukan penelitian yang sejenis di masa yang akan datang

2. Manfaat Teoritis

Adapun manfaat dalam penelitian ini diharapkan agar bisa menjadi *literature* untuk pengembangan ilmu pengetahuan serta menabah wawasan dan pengetahuaan bagi para pembacanya.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi pihak-pihak yang membutuhkan serta dapat menambah informasi dan pengetahuan yang berkaitan dengan pengaruh karakteristik biografis dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan khususnya lembaga keuangan syariah yang masih berdiri.

G. Definisi Operasional

Definisi atau penegasan operasional merupakan definisi variabel secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup obyek penelitian atau objek yang diteliti. Merupakan definisi yang didasarkan pada sifat-sifat hal yang didefinisikan serta dapat diamati. Secara tidak langsung definisi operasional itu akan menunjuk alat pengambilan data yang cocok digunakan.[15] Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen

   a. Karakteristik Biografis(X_1)

      Karakteristik biografis merupakan karakteristik pribadi dari perseorangan yang terdiri dari usia, jenis kelamin, ras dan masa jabatan yang bersifat objektif dan mudah diperoleh dari catatan personel. Karteristik-karakteristik ini merupakan perwakilan dari keragaman level permukaan.[16]

   b. Gaya Kepemimpinan (X_2)

      Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pemimpin satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku pegawai. Menurut Supriyadi pemimpin adalah seseorang yang memiliki keterampilan untuk mempengaruhi atau menggerakkan perilaku orang lain agar mampu bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan pemimpin merupakan seseorang dengan wewenang

[15]Ahmad Tanzeh, dkk, *Pedoman Penyusunan Skripsi Program Strata 1 Tahun 2015*, (Tulungagung; IAIN Tulungagung, 2015), hlm. 19.

[16]Sthephen P Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2015) Edisi 16, hlm. 28.

kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan.[17]

2. Variabel Dependen

Dalam penelitian ini variabel dependen atau variabel terikatnya adalah kinerja (Y). Definsi dari kinerja menyatakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.[18]

H. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penelitian ini berisi tentang isi keseluruhan penelitian yang terdiri dari bagian awal, bagian isi, dan bagian akhir penelitian.

Bagian awal berisi tentang halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan dosen pembimbing, pernyataan keaslian, motto, persembahan, prakata, daftar tabel, daftar gambar, daftar lambang dan singkatan, daftar lampiran, pedoman transliterasi, abstrak, daftar isi,

Bagian isi terdiri dari enam bab, yaitu:

BAB I Pendahuluan, terdiri dari latar belakang pemilihan judul, identifikasi dan pembatasan masalah, rumusan masalah yang akan diteliti, tujuan penelitian dan manfaat diadakannya penelitian, hipotesis, kegunaan penelitian, penegasan istilah dan sistematika penulisan.

BAB II Landasan Teori, membahas tentang penjabaran dasar teori yang digunakan untuk penelitian, adapun teori yang digunakan dalam

[17]Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen*.... hlm. 43.
[18]Faustino Gomes, *Manajemen Sumber* ...hlm. 135.

penelitian ini adalah seperti karakteristik biografis, gaya kepemimpinan, dan kinerja karyawan. Penelitian terdahulu sebagai pembanding dalam penelitian ini, literasi, serta pengamatan, dan kerangka konseptual di bagian akhir bab

BAB III Metodologi Penelitian, terdiri dari rancangan penelitian; pendekatan penelitian dan jenis penelitian, variabel penelitian, populasi dan sampel penelitian, kisi-kisi instrument, istrumen penelitian, data dan sumber data, teknik dan pengumpulan data, analisis data,

BAB IV Hasil penelitian, deskripsi data dan pengujian hipotesis.

BAB V Pembahasan, dalam penelitian ini merupakan jawaban dari hipotesis yang diteliti, jumlah dari pembahasan ini sama dengan jumlah hipotesis yang diteliti.

BAB VI Penutup, dalam bab ini dikemukakan kesimpulan dari hasil pembahasan, implikasi penelitian dan memberikan saran berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan.

Bagian akhir laporan penelitian ini berisi daftar rujukan, lampiran-lampiran, dan riwayat hidup peneliti.